ANNALES UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA · LUBLIN
POLSKA · ПОЛЬША · POLAND
VOL. XXIII, 19 SECTIO G 1976

Instytut Administracji i Prawa Publicznego UMCS
Zakład Prawa Pracy

Teresa LISZCZ

O tzw. faktycznych stosunkach pracy

О так называемых фактических трудовых правоотношениях

Über die s. g. faktischen Arbeitsverhältnisse

Na gruncie ustawodawstw opartych na umownej koncepcji powstania stosunku pracy, do których należy i nasze ustawodawstwo pracy, powstają trudności, gdy mimo braku ważnej umowy o pracę (i innego aktu służącego do nawiązania stosunku pracy) doszło do świadczenia pracy podporządkowanej.[1]

Polski kodeks pracy, chociaż nigdzie *expressis verbis* nie przewiduje nieważności całej umowy o pracę[2], przez art. 300 w wielu sytuacjach nakazuje stosowanie tej sankcji przewidzianej w kodeksie cywilnym. Dotyczy ona przede wszystkim umów zawartych przez osobę nie mającą wymaganej zdolności do czynności prawnych w sferze stosunków pracy (art. 14 § 1 k. c. w zw. z art. 22 § 2 i 3 k. p.), albo przez osoby nie upoważnione do reprezentowania zakładu pracy (art. 36 k. c.), a także umów dotkniętych wadą oświadczenia woli zagrożoną nieważnością (art. 82 i 83 k. c.). W grę wchodzą również umowy o świadczenie pracy zabronionej przez ustawę (art. 58 § 1 k. c.).[3]

Jeśli nie doszło do świadczenia pracy „na podstawie" nieważnej umowy, nie powstają szczególne problemy. Sprawa komplikuje się jednak,

---

[1] Trudności te w zasadzie w jednakowym stopniu dotyczą sytuacji, gdy świadczono pracę mimo nieważności umowy, jak i wtedy, gdy umowy o pracę, nawet wadliwej, w ogóle nie było. Ponieważ jednak świadczenie pracy mimo braku jakiejkolwiek, chociażby dorozumianej, umowy łatwiej sobie wyobrazić niż spotkać w życiu, w dalszym ciągu będzie mowa tylko o świadczeniu pracy mimo nieważności umowy. Jednakże rozważania poniższe można m. zd. odnieść także do stanu zupełnej „bezumowności".

[2] Jako zasadę kodeks pracy ustanawia nieważność tylko poszczególnych postanowień umowy o pracę, jeśli są mniej korzystne dla pracownika od przepisów prawa pracy i zastępowanie ich przez te przepisy przy utrzymaniu ważności umowy jako całości (art. 18 § 2 k.p.).

[3] Por. E. Modliński: *Z problematyki bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego" 1974, nr 11, s. 363.

gdy podjęto wykonywanie pracy. Ze względu na to, że z powodu nieważności umowy o pracę nie mógł powstać prawny stosunek pracy, należałoby uznać, iż osobie wykonującej faktycznie pracę nie służą uprawnienia pracownicze, w szczególności prawo do wynagrodzenia pracowniczego (jako świadczenia ze stosunku pracy podlegającego szczególnej ochronie prawnej), prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, do wystawienia świadectwa pracy lub opinii pracowniczej. Nie miałaby również oparcia publicznoprawna część statusu pracowniczego, a zwłaszcza stosunek ubezpieczenia społecznego. W miejsce tych uprawnień wchodziłoby roszczenie z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia — o ile takie wzbogacenie istnieje [4] (wobec niemożliwości zwrotu wzbogacenia w naturze — pieniężne) i ewentualne roszczenia odszkodowawcze oparte na przepisach o czynach niedozwolonych, jeżeli można byłoby przypisać zakładowi pracy winę w zawarciu nieważnej umowy. Przedstawione rozwiązanie — logiczne i poprawne z dogmatycznego punktu widzenia — jest jednak krzywdzące dla „faktycznego pracownika", co podnosi się w judykaturze i orzecznictwie państw socjalistycznych i rozwiniętych krajów kapitalistycznych, w których trwają poszukiwania innych rozwiązań.

W niektórych państwach socjalistycznych problem został w drodze ustawowej zlikwidowany przez całkowite odrzucenie nieważności umowy o pracę (NRD) albo też rozwiązany przez ograniczoną ustawową akceptację „faktycznego" stosunku pracy (WRL). Kodeks pracy NRD z r. 1961 — jak o tym wyżej wspomniano — wyeliminował całkowicie nieważność w odniesieniu do umów o pracę na rzecz ich rozwiązalności, stanowiąc w § 23 ust. 2, że w razie, gdy umowa o pracę nie jest zgodna z przepisami prawa lub układami zbiorowymi (np. gdy przekroczono zakaz zatrudnienia lub zakaz wykonywania zawodu, w przypadku braku zgody opiekuna prawnego lub w razie przekroczenia upoważnienia przez przedstawiciela zakładu pracy, bądź gdy nie zachowano formy pisemnej) zainteresowani powinni usunąć braki albo umowę o pracę rozwiązać.[5]

Odmienną drogę obrał ustawodawca węgierski, deklarując w § 22 zd. 1 kodeksu pracy z r. 1967 nieważność umowy o pracę, „której zawarcie koliduje z normą prawną dotyczącą stosunku pracy". Na zmianę sensu tego przepisu nie może wpłynąć, moim zdaniem, treść § 20 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego nr 34 Rządu z 8 X 1967 r., stanowiącego, że w przypadku, gdy nieważności umowy o pracę nie można zaradzić w ciągu krótkiego czasu bez naruszenia interesu stron lub interesu publicznego, należy natychmiast rozwiązać stosunek pracy. Jak się wydaje, chodzi

---

[4] Tak w polskiej literaturze np. A. Raczyński: *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 75.

[5] Por. też R. Heuse, H. Thieme: *Was beim Abschluss von Arbeitsverträgen zu beachten ist*, „Arbeit und Arbeitsrecht" 1973, nr 2, s. 49 i n.

w tym przepisie raczej o natychmiastowe zaprzestanie świadczenia i przyjmowania pracy, aniżeli o rozwiązanie prawnego stosunku pracy, który wobec nieważności umowy nie mógł przecież powstać.[6] Wykładnię tę potwierdza, moim zdaniem, treść następnych słów tegoż paragrafu, a zwłaszcza ust. 3, według którego stosunek pracy realizowany na podstawie nieważnej umowy o pracę pod względem praw i obowiązków z niego wypływających należy oceniać tak, jak gdyby został zawarty na podstawie ważnej umowy o pracę. Gdybyśmy bowiem mieli do czynienia z rozwiązaniem umowy, a nie z umową *ex tunc* nieważną, ten ostatni przepis byłby zbędny.

W wypadku natychmiastowego „rozwiązania stosunku pracy" wskutek nieważności umowy o pracę wynikłej z winy zakładu pracy powołane rozporządzenie w ust. 2 § 20 przyznaje „pracownikowi" przeciętne „wynagrodzenie" za czas, który odpowiada okresowi zwolnienia pracownika od obowiązku wykonywania pracy w razie wypowiedzenia przez zakład pracy.[7]

Akceptacji prawnej faktycznego stosunku pracy dopatruje się doktryna także w kodeksie pracy ČSR z r. 1965. Kodeks ten, dopuszczając w szerokim zakresie nieważność czynności prawnych z umowami o pracę włącznie (§ 242), jednocześnie w § 243 ust. 4 stanowi, że „Nieważność czynności prawnych nie może mieć skutków niekorzystnych dla pracownika, o ile nieważności tej nie spowodował wyłącznie sam." [8] W odniesieniu do umów o pracę zdaniem niektórych autorów oznacza to, że za okres rzeczywistego świadczenia pracy — mimo nieważności umowy — należy osobie świadczącej pracę, jeżeli nieważności nie spowodowała „wyłącznie sama", przyznać pełny status pracowniczy, gdyż inaczej nie zachodziłoby uniknięcie przez „pracownika" ujemnych skutków nieważności.[9]

Na gruncie większości ustawodawstw, w których — tak jak w naszym — zagadnienie faktycznego wykonywania pracy podporządkowanej mimo braku ważnej umowy o pracę (lub zdarzenia równorzędnego) nie znalazło odrębnego (poza przepisami o bezpodstawnym wzbogaceniu) ure-

[6] Nie można wykluczyć, że źródłem pewnej niejasności jest tu nie dość dokładne tłumaczenie tekstu rozporządzenia, z którego korzystałam (wydawnictwo Instytutu Pracy: *Węgierski kodeks pracy z 1967 r.*, Materiały Zagraniczne nr 35, Warszawa 1969, s. 19).

[7] Stosownie do przepisu § 27 ust. 3 węgierskiego kodeksu pracy, zakład pracy, który dokonuje wypowiedzenia, obowiązany jest zapewnić pracownikowi czas wolny na poszukiwanie nowego miejsca pracy. Okres tego obowiązkowego zwolnienia w granicach od 15 do 30 dni ustalają układy zbiorowe (§ 30 rozp. wyk.).

[8] Tekst polski, wyd. INP PAN: *Kodeks pracy CSRR z dnia 16 czerwca 1965 r.*, aneks do Przeglądu Ustawodawstwa i Czasopism Prawniczych Socjalistycznych Krajów Europy, z. 2/16.

[9] F. Bernard, J. Pavlatova: *Pracovni pomér*, Praha 1967, s. 224 i n.

gulowania, sposobu rozwiązania tego trudnego problemu szukają judykatura i doktryna. Poszukiwania te zmierzają w czterech głównie kierunkach, w postaci:

1) rozszerzającej interpretacji obowiązujących przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu;

2) zastosowania zasady *nemo venire contra factum propium;*

3) uznania, że nieważność w stosunku do umowy o pracę po przystąpieniu do pracy „działa" tylko *ex nunc;*

4) akceptacji (pozaustawowej) tzw. faktycznego stosunku pracy.

Pierwszy sposób jest w istocie kontynuacją niegdyś panującego poglądu, że nieważność umowy o pracę jest zagadnieniem cywilistycznym, nie różniącym się od nieważności innych czynności prawnych, a faktyczne wykonywanie pracy mimo nieważności umowy stanowi nienależne świadczenie, przeto zwrotu jego wartości można dochodzić na podstawie przepisów o bezpodstawnym (niesłusznym) wzbogaceniu. Nieliczni obecnie zwolennicy tego poglądu [10], zdają sobie sprawę z trudności, które powstają przy stosowaniu tych przepisów do nienależnego świadczenia pracy umownie podporządkowanej, jednakże źródła tych trudności upatrują tylko w niedopasowaniu aktualnie obowiązujących przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu do „faktycznego świadczenia pracy", a nie w nieodpowiedniości samej instytucji. Usiłują też wykazać, że przy zastosowaniu odpowiedniej, elastycznej wykładni, uwzględniającej swoistość stosunku pracy, nawet z obowiązujących przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu można wyprowadzić prawie takie same roszczenia na rzecz osoby świadczącej pracę bez podstawy prawnej, jakie przysługiwałyby jej w razie zawarcia ważnej umowy, w szczególności prawo do świadczenia pieniężnego równego wynagrodzeniu i prawo do urlopu wypoczynkowego, a właściwie do „wynagrodzenia" za czas równy urlopowi bez prawa domagania się świadczenia pracy za ten czas (gdyż nie można „urlopować" od nie istniejącego obowiązku pracy).[11] Na stawiany tu zarzut, że osoba świadcząca nienależną pracę może być pozbawiona „wynagrodzenia", jeżeli „pracodawca" wykaże, że nie było wzbogacenia, albo że je utracił, zwolennicy omawianego poglądu odpowiadają, że wzbogacenie polega w tym przypadku na wartości świadczonej pracy, a nie jej efektów, wobec czego nie może zostać utracone.[12]

---

[10] W sposób całościowy przedstawił go niedawno zachodnioniemiecki autor V. Beuthien: *Das Fehlerhafte Arbeitsverhältnis als bürgerlich-rechtliches Abwicklungsproblem*, „Recht der Arbeit" 1969, nr 6, *passim*.

[11] *Loc. cit.*

[12] *Loc. cit.* Natomiast W. Fikentscher *(Schuldrecht*, 2 Aufl., Berlin 1969, s. 63) uważa, że pracodawca nie może się w takim przypadku skutecznie powołać na utratę wzbogacenia ze względu na obowiązek lojalności *(Treu und Glauben)* właściwy stosunkowi pracy.

Zaletą wspomnianej koncepcji jest to, że usiłuje ona znaleźć podstawę prawną dla roszczeń quasi-pracownika w przepisach obowiązującego prawa. Jednakże interpretacja tych przepisów jest zbyt „naciągnięta", aby można było się na nią zgodzić. Poza tym na gruncie naszego ustawodawstwa pracy [13] roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia, chociażby odpowiednio zmodyfikowane, nie rozwiązują problemu, gdyż przy tej koncepcji nie można zapewnić quasi-pracownikowi uprawnień składających się na publicznoprawną część statusu pracowniczego, w szczególności prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Ten ostatni zarzut odnosi się również do próby ochrony osoby faktycznie świadczącej pracę „na podstawie" nieważnej umowy przez powołanie się na zasadę *nemo venire contra factum propium*. Ze względu na tę zasadę podmiot zatrudniający nie może jakoby domagać się likwidacji ze skutkami wstecznymi wadliwej umowy o pracę, jeśli korzystał ze świadczenia pracy.[14] Ta koncepcja mogłaby wejść w grę w sytuacji, gdy „pracodawca" znał od początku przyczyny nieważności umowy o pracę, gdyby nie to, że wątpliwa jest moc obowiązująca samej tej zasady, która nie znajduje wyrazu w pozytywnym prawie.

Z punktu widzenia interesów „faktycznego pracownika" i społecznego poczucia słuszności bardziej odpowiednie wydają się dwie pozostałe koncepcje — ograniczonej w czasie *ex nunc* „działającej" nieważności oraz tzw. faktycznego stosunku pracy, które są obecnie najbardziej rozpowszechnione w orzecznictwie i piśmiennictwie.

Teza, że umowa o pracę przy przystąpieniu do wykonywania pracy może być traktowana jako nieważna tylko na przyszłość *(ex nunc)*, nie zaś od momentu jej zawarcia *(ex tunc)* jest rozpowszechniona w piśmiennictwie polskim i obcym.[15] Uzasadnienie jej większość autorów widzi w specyficznym charakterze świadczenia pracy, które jest osobiste, trwałe i prowadzi do powstania szczególnej personalnej więzi między świadczącym

---

[13] W RFN prawa do świadczeń ubezpieczeniowych, do odszkodowań wypadkowych, jak również właściwość rzeczowa sądów pracy są związane ze stosunkiem faktycznego zatrudnienia *(Beschäftigungsverhältnis)*, a nie z istnieniem umowy o pracę. Por. w tej sprawie np. W. Kaskel/H. Dersch: *Arbeitsrecht*, Berlin—Göttingen—Heidelberg 1965, notka 1 na s. 25; A. Hueck, N. C. Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Berlin und Frankfurt a. M. 1959, t. I, s. 167; Beuthien: *op. cit.*, s. 164.

[14] A Hueck, H. C. Nipperdey: *op. cit.*, s. 173; por. też Beuthien: *op. cit.*, s. 163.

[15] Por. np. E. Modliński: *Sistiema prawowych garantij sobludienija norm trudowogo prawa po polskomu zakonodatielstwu*, Ann. Univ. Mariae Curie-Skłodowska, sectio G. vol. VII (1960), Lublin 1961, s. 21; A. Walas: *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Zeszyty Naukowe UJ, Kraków 1961, s. 43; Kaskel/Dersch: *op. cit.*, s. 4 i 124; G. H. Camerlynck: *Contract de Travail*, Paris 1968, s. 187.

pracę a przyjmującym ją, a gdy zostanie wykonane, nie może już być zwrócone.[16]

W doktrynie niemieckiej z powodu tych cech zalicza się stosunek pracy do tzw. osobowo-prawnych stosunków wspólnoty (*personenrechtliche Gemeinschaftsverhältnisse*) obok stosunków rodzinnych (w szczególności małżeństwa) oraz spółki, co do których już wcześniej orzecznictwo i doktryna, a potem także ustawodawstwo, przyjęły, że nie mogą one być niweczone *ex tunc* z powodu wadliwości ich umownej podstawy.[17] W piśmiennictwie niemieckim trudno zresztą o zadowalającą definicję *Gemeinschaftsverhältnis*. A. Nikisch [18] twierdzi, że są to takie stosunki, w których świadczenie jest nie przyczyną, lecz skutkiem zobowiązania, z czym nie można się zgodzić, ponieważ tak samo jest na przykład w przypadku kupna — sprzedaży. Trafniejszy wydaje się pogląd, że cechą wyróżniającą tych stosunków jest trwałość oraz szczególne nasilenie trzech obowiązków: *Treupflicht*, *Sorgepflicht* i *Gehorsampflicht*, a jednym z zewnętrznych przejawów — wpływ, jaki wywiera śmierć strony na byt stosunku.[19] O. v. Gierke trafnie zwraca przy tym uwagę, że element personalistyczny występuje w ramach danego stosunku trwałego z różnym nasileniem — największym w fazie jego faktycznej realizacji i że tylko w tej fazie możemy zasadnie mówić o *Gemeinschaftsverhältnis*.[20]

Wśród zwolenników nieważności *ex nunc* nie ma zgodności co do momentu, od którego wadliwą umowę o pracę należy traktować jako nieważną. Teoretycznie w grę mogłyby wejść trzy momenty: dowiedzenie się o przyczynie nieważności przez osobę świadczącą pracę, stwierdzenie nieważności przez powołany do tego organ lub zaprzestanie świadczenia pracy. Przyjęcie pierwszej możliwości jest niecelowe, gdyż oznaczałoby zacieśnienie ochrony faktycznego świadczenia pracy tylko do osób świadczących ją w „dobrej wierze", polegającej na nieświadomości tego, że umowa o pracę jest nieważna, co nie jest, moim zdaniem, słuszne. Bardziej odpowiedni jest — jak się wydaje — moment prawomocnego stwierdzenia nieważności przez kompetentny organ, gdyż kontynuowanie sprzecznego z prawem zatrudnienia po oficjalnym „zdemaskowaniu" nieważności umowy nie zasługuje na dalszą ochronę. Jednakże to rozwiązanie można by odnieść tylko do tych ustawodawstw, które odrzuciwszy nieważność *ex lege*, przewidują stwierdzenie jej przez sąd (lub inny kompetentny or-

---

[16] Por. Hueck, Nipperdey: *op. cit.*, s. 112.

[17] *Ibid.*, s. 175.

[18] *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis*, Berlin—Leipzig—Wien 1971, s. 39 i n.

[19] G. Beitzke: *Nichtigkeit, Auflösung und Umgestaltung in der Arbeitsrecht*, Elbe 1948, ss. 9 i 10.

[20] *Loc. cit.*

gan) jako przesłankę uznania umowy za pozbawioną skutków prawnych (np. ZSRR, Francja, Rumunia).[21]

W praktyce przyjmuje się najczęściej, że nieważna umowa o pracę wywiera skutki prawne do chwili zaprzestania świadczenia pracy, a dopiero od tego momentu na przyszłość przestaje wiązać. Sens nieważności sprowadza się tym samym do braku potrzeby (a nawet możliwości) rozwiązywania wadliwej umowy. Wątpliwa wydaje się też teza o pełnej skuteczności wadliwej umowy o pracę do chwili przerwania świadczenia pracy. Z pewnością można bowiem stwierdzić, że nigdy nie wywołała ona podstawowego skutku, jakim jest obowiązek pracownika świadczyć pracę i odpowiadający mu obowiązek podmiotu zatrudniającego — przyjąć to świadczenie.

Zwolennicy zasady, że nieważność umowy o pracę po przystąpieniu do pracy „działa *ex nunc*," dopuszczają wyjątki od niej w postaci uznawania za nieważne *ex tunc* umów dotkniętych szczególnie ciężką wadliwością. Zakres tych wyjątków nie został przez nich jasno określony. Z reguły za szczególnie wadliwe uznają umowy przewidujące świadczenie pracy, które przez swoją treść, a nie tylko przez towarzyszące okoliczności sprzeciwiają się zakazowi karnemu lub zasadom współżycia społecznego, z czego zdają sobie sprawę obie strony.[22] Część autorów za nieważne *ex tunc* uznaje wszystkie umowy sprzeciwiające się zakazom zatrudniania wydanym w interesie publicznym, podczas gdy umowa zawarta z przekroczeniem zakazu wprowadzonego tylko lub w przeważającej mierze w celu ochrony określonej grupy osób ulega ich zdaniem konwalidacji z chwilą podjęcia pracy i podlega niezwłocznemu rozwiązaniu.[23]

Pogląd o nieważności umowy o pracę *ex nunc*, zwłaszcza w wersji mówiącej o „rozwiązalności" nieważnej umowy, prowadzi do zaprzeczenia istoty nieważności oraz do znacznej dowolności w ocenie skutków różnych przyczyn nieważności. Z tych przede wszystkim względów nie zasługuje, zdaniem moim, na aprobatę.

Koncepcja „faktycznych stosunków pracy" powstała w literaturze zachodniej (głównie — RFN) w ramach ogólniejszej cywilistycznej w zasadzie teorii tzw. faktycznych stosunków umownych *(faktische Vertragsverhältnisse)* i pod wpływem popularnej na tamtym terenie, zmodyfikowanej teorii włączenia *(Eingliederungstheorie)*. Źródłem teorii o faktycznych stosunkach umownych stały się — obserwowane zwłaszcza w nowo-

[21] Por. N. W. Rabinowič: *Niediejstwitielnost' sdiełok i jejo posledstwija*, Leningrad 1960, s. 113; M. Baru: *Priznanije trudowogo dogowora niediejstwitielnym*, Sow. Just. 1963, nr 14, s. 8; H. Mozeaud, L. Mozeaud: *Leçon de droit civil*, Paris 1959, s. 351 i n.

[22] Por. Walas: *op. cit.*, s. 43.

[23] Beitzke: *op. cit.*, s. 31.

czesnym masowym obrocie — sytuacje, kiedy jeden z dwóch uczestników tego obrotu, nie składających wobec siebie żadnych (lub żadnych niewadliwych) oświadczeń woli albo nawet oświadczając wyraźnie odmowę zawarcia umowy korzysta z określonego świadczenia drugiego uczestnika w taki sposób, jak gdyby została między nimi zawarta umowa. Jako przykłady takich sytuacji podaje się zwykle samowolne podłączenie do sieci elektrycznej, gazowej lub wodociągowej, wjazd na parking strzeżony z jednoczesnym oświadczeniem braku zamiaru korzystania z pieczy nad pojazdem i odmowy zapłaty, przejazd publicznym środkiem lokomocji przez osobę niezdolną do czynności prawnych lub nawet przez osobę posiadającą zdolność do czynności prawnych, lecz odmawiającą zakupienia biletu i inne.[24]

Część doktryny i orzecznictwo zachodnioniemieckie upatruje w tych czysto faktycznych zachowaniach się trzecie źródło stosunku zobowiązaniowego obok czynności prawnej i ustawy[25] Wychodzą oni z założenia, że uczestnik masowego obrotu musi się liczyć z tym, iż jego zachowanie się w tym obrocie ma pewien typowy, społeczny sens, którego nie może zmienić nawet wyraźne przeciwne oświadczenie woli.[26]

Ta koncepcja cywilistów koresponduje ze sformułowaną również w RFN teorią powstania stosunku pracy nie na podstawie umowy, lecz przez faktyczne przystąpienie do wykonywania pracy i włączenie się tym samym do wspólnoty zakładowej (tzw. *Eingliederungstheorie*).[27] W skrajnym ujęciu teoria ta doprowadziła do uznania stosunku pracy za stosunek faktyczny, niezależny od umowy ani żadnej innej czynności prawnej, który to stosunek nie może być ważny lub nieważny, a tylko zachodzi lub nie zachodzi, przy czym możliwe jest, że powstał, chociaż nie powinien był powstać lub że został ukształtowany w niewłaściwy sposób.[28]

Obecnie niektórzy zwolennicy teorii włączenia wycofują się z tych skrajnych pozycji, uznając umowę o pracę za źródło tzw. stosunku służby

---

[24] Por. W. Czachórski: *Prawo zobowiązań w zarysie*, Warszawa 1968, ss. 204—205; K. Larenz: *Allgemeiner Teil des deutschen bürgerlichen Rechts*, München 1972, s. 451.

[25] Np. K. Larenz: *Lehrbuch des Schuldrechts*, t. I, München—Berlin 1958, § 4 II; Szczegółowo rozwijają teorię faktycznych stosunków umownych zwłaszcza G. Haupt: *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Berlin 1941; S. Simitis: *Die faktischen Vertragsverhältnisse*, 1957. Jednak Fikentscher (*op. cit.*, s. 62 i n.) wykazuje, że większość wskazanych sytuacji można rozstrzygnąć na gruncie obowiązującego prawa obligacyjnego.

[26] Larenz: *Allgemeiner Teil*..., ss. 450, 451.

[27] Klasyczna wersja tej teorii przedstawiona została w następujących pracach — H. Potthoff: *Ist das Arbeitsverhältnis ein Schuldverhältnis?*, „Arbeitsrecht" 1922, s. 275 i n.; W. Siebert: *Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit*, Berlin 1935.

[28] Tak Nikisch: *op. cit.*, s. 100 i n. oraz Siebert: *op. cit.*, s. 95, oraz 111.

(Dienstverhältnis), którego treścią jest obowiązek pracownika do wstąpienia w stosunek pracy (*Arbeitsverhältnis*) i kontynuowania go oraz obowiązek pracodawcy do przyjmowania świadczenia pracy.[29] W typowych przypadkach obydwa te stosunki istnieją równolegle, mogą jednakże wystąpić oddzielnie, co ma miejsce wtedy, gdy po umowie o pracę pracownik nie przystąpi do świadczenia pracy (istnieje tylko *Dienstverhältnis*) albo, gdy mimo braku ważnej umowy dochodzi do wykonywania pracy podporządkowanej. W tym ostatnim przypadku, zdaniem zwolenników zmodyfikowanej teorii włączenia, powstaje w pełni skuteczny stosunek pracy *(Arbeitsverhältnis)*, który jednakże wobec braku obowiązku pozostawania w nim może być w każdej chwili przerwany bez potrzeby wypowiadania.[30]

Autorzy spoza kręgu zwolenników teorii włączenia, którzy przyjmują istnienie tzw. faktycznego stosunku pracy w przypadku świadczenia pracy mimo nieważności umowy, uzasadniają swoje stanowisko tym, że chodzi tutaj o dobrowolnie zawarty związek osób o tak wielkim znaczeniu dla ich gospodarczego i społecznego położenia, iż musi on być respektowany także w razie wadliwości umowy.[31] „Faktyczny stosunek pracy" nie jest dla nich tylko stanem czysto faktycznym, lecz szczególnym rodzajem stosunku quasi-prawnego, którego powstanie nie wymaga wprawdzie niewadliwej prawotwórczej woli *(rechtsgeschäftliche Wille)*, ale zakłada rzeczywistą zgodność woli stron *(tatsächliche Willenseinigung)*.[32]

Koncepcja faktycznego stosunku pracy występuje także w polskim piśmiennictwie. Uznając umowę za konieczną podstawę stosunku pracy, jednocześnie przyjmuje się u nas niemal powszechnie, że „osoba, która bez ważnej umowy o pracę znalazła się w sytuacji faktycznej takiej, w jakiej znajduje się podmiot zatrudniający wobec pracownika, obowiązana jest do chwili ustania tej sytuacji faktycznej dopełniać na rzecz quasi-pracownika tych świadczeń, jakie by mu się należały od niej w przypadku, gdyby istniał stosunek pracy." [33] Ponieważ jednak w żadnym mo-

---

[29] Tak przede wszystkim w późniejszych pracach A. Nikisch — por. np. *Arbeitsrecht*, t. I, Tübingen 1961, s. 160 i n.

[30] A. Nikisch: *Über faktische Vertragsverhältnisse*, J. C. B. Mohr, Tübingen [b.r.w.], s. 100 i n.

[31] Tak np. Lehmann: *op. cit.*, s. 5.

[32] Kaskel/Dersch: *op. cit.*, przypis 2 na s. 25. Autor ten przeprowadza pewną paralelę faktycznego stosunku pracy i posiadania jako instytucji prawa rzeczowego.

[33] M. Święcicki: *Stosunek pracy* [w:] *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 66; por. też Walas: *op. cit.*, s. 37 i n. oraz W. Szubert: *Zarys prawa pracy*, s. 113; E. Modliński: *O niektórych gwarancjach przestrzegania przepisów prawa pracy* (maszynopis powiel.), 1957, s. 5 oraz *id.*: *Z problematyki bezwzględnie obowiązujących przepisów...*, s. 364, a także postanowienie SN z 15 V 1972 r. III CRN 83/72, OSNCP nr 2/1973, poz. 30.

mencie osoby te nie są związane obowiązkiem kontynuowania tego stanu faktycznego, każda z nich może go w dowolnym momencie przerwać bez uprzedzenia.[34] Co do tej ostatniej sprawy nie ma jednak pełnej zgodności. Zwłaszcza w nowszych opracowaniach można spotkać twierdzenie, że nagła utrata pracy wskutek samego stwierdzenia nieważności umowy nie zasługuje na aprobatę i że wobec tego świadczenie pracy w ramach faktycznego tylko stosunku pracy należy także i pod tym względem traktować na równi ze stosunkiem opartym na ważnej umowie.[35] Oznaczałoby to konieczność stosowania wypowiedzenia faktycznego stosunku pracy [36], a w przypadku, gdy kontynuowanie zatrudnienia ze względu na ochronę pracownika jest niedopuszczalne, nawet przez okres wypowiedzenia — obowiązek zapłaty odszkodowania w wysokości zarobku za okres wypowiedzenia [37], chyba że zachodzą podstawy do rozwiązania niezwłocznego. Zasada „rozwiązywalności" faktycznych stosunków pracy — także według jej zwolenników — nie może znaleźć zastosowania w sytuacji, gdy do sprzecznego z prawem zatrudnienia doprowadził sam „pracownik" w drodze podstępu lub w inny zawiniony sposób.[38]

Autorzy wyprowadzający uprawnienia pracownicze z samego faktu świadczenia pracy podporządkowanej powołują się zazwyczaj przy tym tylko na względy słuszności i sprawiedliwości, nie próbując nawet wskazać dla nich podstawy prawnej, co umniejsza wartość ich słusznej w zasadzie koncepcji.

Punktem wyjścia dla poszukiwania uzasadnienia dogmatycznego dla koncepcji „faktycznego stosunku pracy" musi być oczywiste raczej stwierdzenie, że nasze obowiązujące prawo pracy nie zawiera przepisu, który określałby konsekwencje prawne świadczenia pracy dobrowolnie podporządkowanej mimo braku ważnej umowy o pracę (lub innego aktu mogącego być podstawą prawnego stosunku pracy). Zastosowanie zaś w tej sytuacji przepisów kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu (nie należnym świadczeniu), na które można się powołać w związku z art. 300 k. p., prowadziłoby do rezultatów sprzecznych „z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej" (art. 4 k. c. i art. 7 k. p.). Jedną z takich zasad ustrojowych jest: „każdemu według jego pracy" i „równa

---

[34] W a l a s: *op. cit.*, s. 44; Ś w i ę c i c k i: *op. cit.*, ss. 66—67.

[35] W ten sposób, jak się wydaje, M. Ś w i ę c i c k i: *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 191.

[36] Przeciwko stosowaniu w naszym porządku prawnym wypowiedzenia do tzw. faktycznych stosunków pracy występuje W a l a s: *Prawo wypowiedzenia...*, s. 44.

[37] Tak odnośnie zatrudnienia małoletnich poniżej lat 15 Ś w i ę c i c k i: *Prawo* pracy, s. 192, posługując się analogią z art. 14 ust. 2 ustawy z 7 VII 1958 r. o nauce zawodu... (Dz. U. nr 45, poz. 226 z późn. zm.).

[38] *Loc. cit.*

płaca za równą pracę".[39] We wstępie do kodeksu pracy stwierdza się m. in., że „w imię sprawiedliwości społecznej socjalistyczne prawo pracy jednakowo traktuje wszystkich pracujących, przyznaje każdemu takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków". Roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia przyznane „nielegalnemu" pracownikowi w zestawieniu z uprawnieniami pracowniczymi służącymi wykonującemu taką samą pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie ważnej umowy byłyby rażącym zaprzeczeniem tych zasad. Należy więc dojść do wniosku, że przepisy kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu z przyczyn zasadniczych nie mogą znaleźć zastosowania do rozliczenia z tytułu nienależnego świadczenia pracy podporządkowanej i że wobec tego w obowiązującym prawie istnieje luka [40] na tym odcinku. W związku z powyższym uprawnienia quasi-pracownika z tytułu świadczonej pracy należy oceniać w świetle stosowanych *per analogiam* przepisów dotyczących ważnych umów o pracę.

W grę wejdą przede wszystkim przepisy o wynagrodzeniu za pracę, łącznie z normami dotyczącymi szczególnej ochrony prawnej wynagrodzenia. Na podstawie przepisów o urlopach wypoczynkowych należy pracownikowi wypłacić równowartość wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stosownie do przepracowanego czasu, jeżeli nie korzystał wcześniej z płatnej przerwy w pracy, ponieważ urlopować od nie istniejącego obowiązku pracy nie można. Okres faktycznie przepracowany mimo nieważności umowy o pracę powinien być zaliczony do okresów zatrudnienia „warunkujących" nabycie lub zakres niektórych uprawnień (urlopy, dodatki za wysługę lat, gratyfikacje jubileuszowe). Analogiczne zastosowanie powinny znaleźć również przepisy o świadczeniach z tytułu pracowniczych ubezpieczeń społecznych oraz przepisy o świadczeniach odszkodowawczych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Osobie, która domagałaby się przyznania statusu pracowniczego z tytułu świadczenia pracy stanowiącego czyn zabroniony pod groźbą kary albo sprzecznego z zasadami współżycia społecznego, należałoby przeciwstawić zarzut nadużycia prawa (art. 8 k. p.)

Nie stosują się natomiast do „faktycznych stosunków pracy" przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy, gdyż wobec braku więzi prawnej nie ma potrzeby ani nawet logicznej możliwości rozwiązania jej. Świadczenie pracy może, a nawet powinno, być niezwłocznie przerwane, chyba

[39] Na temat tej zasady Szubert: *op. cit.*, ss. 41 i 45.

[40] Terminem „luka w prawie" posługuję się w znaczeniu nadanym temu pojęciu przez S. Grzybowskiego, tj. w charakterze pewnego skrótu terminologicznego, określającego stan legislacji wymagający szczególnej interwencji ze względu na zasadę zupełności systemu prawa (*System prawa cywilnego, Część ogólna*, Ossolineum 1974, s. 162).

że istnieje możliwość szybkiego uzupełnienia braków, które spowodowały nieważność umowy. „Faktyczny pracownik", który wskutek nagłej utraty zatrudnienia poniósł szkodę, może dochodzić na ogólnych zasadach jej naprawienia od zakładu pracy.

Wykładnia, którą przedstawiłam, mająca, niestety, pewne cechy analogii *intra legem*[41], nie jest, oczywiście, rozwiązaniem zadowalającym, lecz o lepsze w obecnym stanie prawnym trudno. Najbardziej pożądana jest tu nadal interwencja ustawodawcy w postaci uzupełnienia kodeksu pracy przepisem o treści zbliżonej do cytowanego wyżej § 20 ust. 3 rozporządzenia wykonawczego nr 34 do węgierskiego kodeksu pracy, który przyznałby osobie świadczącej pracę podporządkowaną mimo nieważności umowy o pracę z tytułu świadczonej pracy takie same uprawnienia, jak ważnie zatrudnionemu pracownikowi.[42] Proponowany przepis nie powinien znajdować zastosowania do przypadków świadczenia pracy stanowiących czyn zabroniony pod groźbą kary.

Szkodę, którą „faktyczny pracownik" poniósł wskutek zawarcia nieważnej umowy albo wskutek nagłego przerwania zatrudnienia „na jej podstawie", powinien naprawić podmiot zatrudniający, z wyłączeniem jego odpowiedzialności tylko w razie zawarcia nieważnej umowy o pracę z wyłącznej winy poszkodowanego (np. na skutek przedstawienia przez niego fałszywych dokumentów stwierdzających rzekome kwalifikacje). Zawinione istotne przyczynienie się zatrudnionego do zawarcia nieważnej umowy o pracę powinno powodować zdaniem moim stosowne obniżenie odszkodowania. Wysokość odszkodowania w razie pozostawania bez pracy po natychmiastowym przerwaniu zatrudnienia na podstawie nieważnej umowy należałoby określić w nawiązaniu do wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia niewadliwej umowy tej samej treści. W przypadku nieważności umowy o pracę, spowodowanej przekroczeniem względnego (dotyczącego tylko niektórych prac) zakazu zatrudnienia, celowe byłoby — jak się wydaje — ustanowienie alternatywnego roszczenia o nawiązanie umowy o pracę dozwoloną, pod warunkiem, że zakład dysponuje wolnymi miejscami.

Naprawienie szkody, poniesionej przez zakład pracy wskutek zawarcia nieważnej umowy, mogłoby, zdaniem moim, następować na ogólnych zasadach prawa cywilnego, dotyczących czynów niedozwolonych.

---

[41] Por. J. Nowacki: *Analogia legis*, Warszawa 1966, *passim*.

[42] Podobny do proponowanego przepis znajdował się natomiast w jednej z roboczych wersji Projektu kodeksu pracy, poprzedzających opracowanie Projektu z r. 1972 i brzmiał następująco (art. 38): „Osobie zatrudnionej wbrew przepisom prawa przysługują z tytułu wykonywania pracy wszelkie uprawnienia pracownika na zasadach przewidzianych w kodeksie" (*Kodeks pracy PRL, Projekt*, VII red., Warszawa IV 1971).

РЕЗЮМЕ

Хотя трудовой кодекс ПНР *expressis verbis* и не предусматривает абсолютную недействительность всего трудового договора, то во многих случаях ст. 300 кодекса предписывает применение этой предусмотренной гражданским правом санкции. Из самой сущности абсолютной недействительности следует, что недействительный трудовой договор не может вызвать возникновения правового трудового отношения даже в том случае, если „на основе" этого договора работа действительно выполнялась. Из вышесказанного вытекает, что права, полагающиеся работнику, нельзя признать лицу, выполняющему эту работу; оно может только предъявить притязания к лицу, воспользовавшимся этим трудом и благодаря этому необоснованно взбогатившемуся. Такое решение, однако, привело бы к явной несправедливости по отношению к „нелегальному" работнику, выражающейся прежде всего в лишении его права на социальное страхование.

Единственным выходом из этой ситуации было бы признание „фактическому" работнику тех же прав, что и действительно затрудненному, но такое решение невозможно — в нашем законодательстве нет правовой нормы, из которой эти права можно было бы вывести.

В статье представлены разные варианты решения этой проблемы в законодательстве и доктринах некоторых иностранных государств, например, предусмотренная законом ограниченная акцептация фактических трудовых отношений, концепция широких притязаний по поводу необоснованного обогащения, теория модифицированной недействительности *ex nunc* и так называемых фактических условных трудовых отношений.

Исследователь считает, что имеющиеся в действующем законодательстве ПНР пробелы следует заполнить применением для определения прав лица, несмотря на неважность трудового договора выполняющего определенную работу и выполнившего ее, положения трудового права, относящиеся к действительно затрудненным работникам. Кроме того, *de lege ferenda* автор постулирует введение положения, которое таким фактическим работникам (за некоторыми исключениями) эти права признавало бы.

ZUSAMMENFASSUNG

Das polnische Arbeitsgesetzbuch sieht zwar expressis verbis keine Nichtigkeit des ganzen Arbeitsvertrages voraus, trotzdem in vielen Situationen auf die Anwendung solcher, im Zivilgesetzbuch vorgesehenen Sanktion im Art. 300 hinweist Aus dem Nichtigkeit geht es hervor, dass der nichtige Arbeitsvertrag kein rechtmässiges Arbeitsverhältnis verursachen kann, wenn auch „auf Grund" solches Vertrages tatsächlich eine Arbeit ausgeführt würde. Dem Arbeiter, die solche Arbeit ausübte, darf man aus diesem Grunde keine Arbeitsberechtigungen zusprechen. Es ist möglich nur die Forderungen wegen der unbegründeten Bereicherung dem gegenüber, der aus dieser Arbeit Nutzen gezogen hat. Solche Lösung jedoch, vor allem wegen des Entzugs der Leistungen von den sozialen Arbeitsversicherungen, konnte zur offenkundigen Benachteiligung des Arbeiters führen.

Lediglich gerechter Ausweg aus solcher Situation durch die Zusprechung dem „faktischen" Arbeiter auf Grund der ausgeübten Arbeit derselben Berechtigungen, welche den gültig eingestellten Arbeitern zustehen, stösst auf die Grundschwierigkeit,

dass in unserer Gesetzgebung eine Rechtsnorm fehlt, aus welcher man solche Berechtigung herleiten konnte.

Die Verfasserin stellt verschiedene Lösungsversuche von ähnlichen Schwierigkeiten in Gesetzgebungen und Doktrin mancher anderen Staaten, insbesondere die eingeschränkte gesetzliche Annahme von den faktischen Arbeitsverhältnissen, die Auffassung von den entwickelten Forderungen wegen der unbegründeten Bereicherung, die Theorie von der modifizierten Nichtigkeit ex nunc sowie die s. g. die faktischen Arbeitsverhältnisse, dar.

Auf Grund der geltenden polnischen Gesetzgebung stellt die Verfasserin das Bestehen einer Lücke im Gesetz fest ,die seiner Meinung nach — bis zur Dazwischenkunft des Gesetzgebers — durch die sachgemessene Anwendung der die gütlig eingestellten Arbeiter betreffenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes an die Bestimmung der auf Grund der ausgeübten Arbeit entstandenen Berechtigungen des Arbeiters, die trotz der Nichtigkeit des Arbeitsvetrages eine unterstellte Arbeit ausübte. De lege ferenda dagegen postuliert sie die Einführung einer Bestimmung, die solche Berechtigungen den faktischen Arbeitern — mit gewissen Ausnahmen — ausdrücklich gewährte.

ANNALES UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA

Nakład 600 egz. Ark. wyd. 28, ark. druk. 22,5. Papier druk. sat. kl. III, B5, 80 g.

Oddano do składu w maju 1976 r., podpisano do druku w listopadzie 1976 r., wydrukowano w grudniu 1976 r.

Cena zł 84,—

Tłoczono w Oficynie Drukarskiej UMCS w Lublinie, nr zam. 244/76, D-4.

ANNALES UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA · LUBLIN
POLSKA · ПОЛЬША · POLAND
VOL. XXII SECTIO G 1975

ANNALES UNIVERSITATIS MARIAE CU
POLSKA · ПОЛЬША ·
VOL. XXII SECTIO G

Adresse:

UNIWERSYTET MARII CURIE-SKŁODOWSKIEJ
BIURO WYDAWNICTW
Plac Litewski 5 20-080 LUBLIN POLOGNE

Cena zł 84,—